

Cam Uçurum: Efsane Avcısı

Fidan ALHAS*

Özet

Toplumların var olduğu andan itibaren kadın ve erkeğin rolleri daha onlar doğmadan önce belirlenmiştir. Bu durumda bazı rollerin kadınlar tarafından yerine getirilmesini zorlaştırmıştır. Bu rollerden biri de yöneticiliktir. Kadınların kendi rollerinin dışına çıkmaları çok farklı ve değişik engellerle karşılaşmalarına neden olmuştur. Özellikle de erkeklerin yoğun olarak buldukları orta ve üst düzey yöneticilikte istekli oldukları yöneticilik pozisyonlarında bu engeller daha fazla görülmektedir. Bu engellerin en başında geleni cam tavadır. Bir üst aşaması ve en son bilineni ise cam uçurumdur. Bu çalışmanın amacı geçmişten günümüze kadar kadınlara konulan engellerin şekil ve biçim değiştirerek devamlı bir şekilde uygulandığını ortaya koymaktır. Çalışma literatüre dayalı derleme bir makaledir. Çalışmada feminizm, toplumsal cinsiyet ve cam tavan kavramlarından yola çıkılarak cam uçurum kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın özgünlüğünü ise, toplumun kadın ve erkeğin cinsiyetlerine ilişkin farklı roller biçmesi ve kadınların bu biçilen rollerin dışına çıkmaya istekli oldukça farklı engellerle karşılaşacak olmalarından kaynaklanmaktadır. Kadınların işletmelerde daha fazla yükselmek istedikçe farklı ve bilinmeyen engellerle yüzleşecek olmaları da çalışmanın katkısını oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Feminizm, Toplumsal Cinsiyet, Cam Tavan, Cam Uçurum.

Glass Cliff: The Legend Hunter

Abstract

From the moment societies existed, the roles of men and women were determined before they were born. This has also made it difficult for some roles to be performed by women. One of these roles is management. The fact that women go out of their roles has caused them to face very different and different obstacles. Especially in the middle and senior management positions where men are intense, these barriers are more visible in the management positions they are willing to take. At the top of these obstacles is the glass ceiling. An upper stage and the last known one is the glass cliff. The aim of this study is to show that the barriers placed on women from the past to the present are constantly applied by changing shape and form. The study is a compilation article based on literature. The study also attempted to explain the concept of the glass cliff based on the concepts of feminism, gender and the glass ceiling. The originality of the study is due to the fact that society has different roles related to the gender of men and women, and women will face quite different obstacles that are willing to step out of these roles. The fact that women will face different and unknown obstacles as they want to rise more in businesses also contributes to the study.

Keywords: Feminism, Gender, Glass Ceiling, Glass Cliff.

* Doktora Öğrencisi, İnönü Üniversitesi SBE, İşletme ABD, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Merkez/Malatya, ORCID: 0000-0002-4254-3519, fdalhas@gmail.com

1. Giriş

Geçmişten günümüze kadınlar erkeklerle eşit düzeyde görülmemiştir. Bunun sebebinin ise toplumsal cinsiyet rolleri olduğu düşünülmüştür. Toplumsal cinsiyet rolleri ise kadınların evde ev işleri yapmaları gerektiğini erkeklerin ise çalışıp para kazanmaları gerektiğini ifade eden bir kavram olarak kullanılmıştır. Buna göre erkekler ve kadınlar aynı işleri yapamamalıdır. Kadınlar yöneticilik yapma konusunda erkeklere göre daha iyi değildirlir. Ancak eskiden beri süregelen bu durum kadınların daha iyi eğitim almaları, kendilerini daha iyi geliştirmeleri ve toplumun kadınlara olan desteğinin artmasıyla birlikte birtakım değişim ve dönüşümlere maruz kalmıştır. Bunlardan bir tanesi de toplum tarafından kadınların orta düzey yöneticilik yapmalarına verilen destektir. Kadınların artık arkalarına toplumu almaları erkek meslektaşları tarafından pek de hoş karşılanmamaktadır. Çünkü eskiden kendilerinden daha aşağı seviyede gördükleri kadın yöneticiler artık kendileriyle rekabet edebilecek seviyeye kadar gelmişlerdir. Bu durumu hazmedemeyen erkek yöneticiler ise hem topluma hem de kadınlara karşı görünmeyen birtakım engeller koymuşlardır. Bu engellerden en popüler olanı cam tavanıdır. Cam tavan kadınların orta düzey yönetici olmamaları için geliştirilen görünmeyen bir engeli ifade etmektedir (Bilim ve Bülez, 2018). Ancak yapılan araştırmaların neticesinde kadın yöneticilerin artık kendilerini işletmelerde istemeyen erkek meslektaşlarının var olduğunu bildikleri ve bu durumda kadın yöneticilerin daha çok yüksek pozisyonlara ulaşmayı istemelerine neden olduğu düşünülmektedir. Bu noktada hem toplumun ilgisini çekmemek hem de kadın yöneticiler tarafından eleştirilmek istenmeyen erkek yöneticiler kadınlara bir oyun oynamamaktadırlar. Bu durumda yeni bir kavram olan cam uçurum aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Cam uçurum ise, işletmenin veya firmanın krizli, riskli ve finansal açıdan zor durumda olduğu dönemlerde veya durumlarda erkek yöneticilerden ziyade kadın yöneticilerin üst düzey yöneticilik

pozisyonlarına bir hile aracılığıyla atanmalarını ifade etmektedir.

Makaledeki cam uçurumlar aslında kadınların karşılaşacağı ve yüzleşmek zorunda kalacağı engeller olarak sembolleştirilmiştir. Ayrıca toplumsal değişim ve dönüşümlere bağlı olarak kadınların çalışma şartları ne kadar iyileştirilirse iyileştirilsin kadınların birtakım görünmeyen ve bilinmeyen engellerle karşılaşacağı da düşünülmektedir. Bu bağlamda geçmişten günümüze kadar kadınların birtakım görünmeyen ve bilinmeyen engellerle karşılaşacakları ifadesinden hareket edilmiştir. Son yıllarda kadınlara halen engel konulması ve bunun devam ettirilmesi efsane avcısı kavramının doğmasını sağlamıştır.

Bu çalışmanın amacı geçmişten günümüze kadar kadınlara konulan engellerin şekil ve biçim değiştirerek devamlı bir şekilde uygulandığını ortaya koymaktır. Çalışma araştırmaya dayalı derleme bir makaledir. Çalışmada feminizm, toplumsal cinsiyet ve cam tavan kavramlarından yola çıkılarak cam uçurum kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın özgünlüğünü ise, toplumun kadın ve erkeğin cinsiyetlerine ilişkin farklı roller biçmesi ve kadınların bu biçilen rollerin dışına çıkmaya istekli oldukça farklı engellerle karşılaşacak olmalarından kaynaklanmaktadır. Kadınların işletmelerde daha fazla yükselmek istedikçe farklı ve bilinmeyen engellerle yüzleşecek olmaları da çalışmanın katkısını oluşturmaktadır.

2. Feminizm

Feminizm kavramından Mary Wollstonecraft'ın “A Vindication of the Rights of Woman” adlı eserinde ilk kez bahsedilmiştir. Wollstonecraft'ın eserinin çıkış noktası yazarın çalışmak istemesi ve babasının “kadınların yeri evdir, ev işi yapmak ve çocuk bakmaktır” demesinden kaynaklanmaktadır. Wollstonecraft'ın babasının bu düşünceleri üzerine yazarın evden kaçması, bir gazetede erkek ismiyle köşe yazıları yazması ve yazdığı makalelerin kadınların içinde buldukları durumu anlatması yazarın eserlerine olan ilgiyi arttırmıştır.

Mary Wollstonecraft’ın eserlerini inceleyen pek çok kadın da bu düşüncelere destek vermiştir. Bu desteğin birleşmesi sonucunda ise bugünkü adıyla Feminizm olarak bilinen kadın düşünce ayaklanması ortaya çıkmıştır (Ghorfati ve Medini, 2014: 14). Feminizm kadınların sırf kadın olmalarından yani cinsiyetinden kaynaklanan sorunları inceleyen ve kadınların dil, din, sınıf, kültür farklılıklarından dolayı yaşadığı problemleri inceleyen bir bilim dalıdır (Jain, 2020).

Feminizm, cinsiyete dayalı ayrımcılık düşüncesine karşı geliştirilen bir kavramdır. Başlangıçta kadınların görevlerinin bebek bakma, ev işi yapma ve çocuklarla ilgilenme gibi durumlarla ilişkili olduğuna dair atıf yapıyordu. Ancak daha sonraları kadınların toplumda ve iş hayatında yer almak istemeleri sonucu erkeklerin rollerinin daha da belirginleştirilip kadınların rollerinin daha da hafifletilmesine dayandırılmıştır. Bu hazırlanan zeminin altında tüm sosyal normların erkekler tarafından yaratıldığı ve kontrol edildiği ataerkil bir toplumun yaratıldığını ve kadınları tüm hayatları boyunca pasif bir ortak haline getirilmesi düşüncesi yatmaktadır (Ranjan, 2019: 120).

Feminist teori üç ana ilke üzerine kurulmuştur (Ropers Huilman, 2002). Bunlar;

1. Kadınların dünyanın her yönüne katkıda bulunacak değerli bir şeyleri vardır.
2. Ezilen bir grup olarak kadınlar var olan potansiyellerine, yeteneklerinin ve çabalarını karşılığı olan maaş ve pozisyonlara ulaşmadılar veya topluma tam olarak katılım sağlayamadılar.
3. Feminist araştırma eleştiriden daha fazlasını yapmalıdır. Sosyal dönüşüme doğru çalışmalıdır.

Bununla birlikte Feminizm üç aşamada meydana gelmiştir. İlk aşama birinci feminist dalgadır. Birinci feminist dalga’da çoğu zaman, 19. yüzyılın sonlarından 20. yüzyılın başlarına kadar olan dönemi kapsamaktadır ve kadınların var olan haklarını elde edebilmek için nasıl bir çaba sarf etmeleri gerektiğini araştırılmıştır. Bunun içinde öncelikli olarak siyasi gücü yani oy hakkını kazanmalarını gerektiğini fark etmişlerdir. Daha sonra ise siyasi gündemleri cinsellik, üreme ve

ekonomik konulara kadar genişlemiştir (<https://www.progressivewomensleadership.com>. Erişim Tarihi: 26.08.2020). I. dalga feminizmde kadın yöneticiler erkek yöneticileri yargılamamaktadır. Kadınların da erkeklerin sahip oldukları haklara sahip olmaları gerektiğini düşünmektedirler. Ayrıca kadınların erkeklerle aynı haklara sahip olmamalarının nedeninin de içinde yetiştikleri toplum olduğunu düşünmektedirler (Alhas, 2020: 27). Birinci dalga feminizm evli kadınların kocaları tarafından sahiplenilmesine karşı çıkan kadınlar için eşit sözleşme ve mülkiyet haklarının olması gerektiğini konusunda da teşvik etmiştir. Amerikan birinci dalga feminizmi, 1919’da ABD Anayasasında 19. Maddedeki değişikliğin kabul edilmesiyle sona erdi ve kadınlara oy hakkı verildi (<http://www.ohiohumanities.org/betty-friedan-the-three-waves-of-feminism>. Erişim Tarihi: 01.09.2020).

II. dalga feminizm genellikle 1960’lardan 1980’lerin sonlarına kadar olan dönemle sınırlanmıştır. İkinci Dünya Savaşı’nın sona ermesinden sonra erkeklerin kendi işlerine geri dönmeleri kadınların ev hanımlığı ve annelik rollerine geri dönmelerine neden olmuştur. Savunma güçlerine katılmak için işlerini bırakan erkek işgücü işlerinin başına geri dönmüş kadınlar yükselmiş oldukları pozisyonlarından uzaklaştırılmış ve kadın yöneticilerin yerlerine erkek yöneticiler geri gelmiştir (<https://feminisminindia.com>. Erişim Tarihi: 01.09.2020). Bu dalga savaş karşıtlığı, sivil haklar içindeki hareketler ve dünyadaki çeşitli azınlık gruplarının artan öz-bilinci bağlamında ortaya çıkmıştır. Bu aşamada cinsellik ve üreme hakları baskın konular olmuştur. İkinci feminizm dalgası diğer birçok sosyal hareketin ortasında ses bulduğu için kolayca marjinalleştirilmiştir. İkinci dalgada kadınların boyun eğdirilmesini, ataerkillik, kapitalizm, normatif heteroseksüellik, kadının eş ve anne rolünün daha geniş bir şekilde eleştirilmesiyle ilgili olarak incelemeler yapılmıştır (<https://www.pacificu.edu>. Erişim Tarihi: 01.09.2020). Üçüncü feminist dalga kısmen feminizmin iç dinamikleri ve dış faktörlerin etkili olduğu argümanlara

dayanmaktadır. İç dinamikler; ikinci dalganın sona erdiğini ve üçüncü dalganın nesil değişimi yoluyla nasıl üretildiğini, feminist siyaset ve feminist teorileştirme kalıplarını ele alınmıştır. Yeni nesil genç kadınlar kendilerini ikinci dalga feminizm ile olan ilişkiden uzaklaştırırken farklı bakış açıları ve hedefleri savunmaktadırlar. Yinede eğitimde, işyerinde ve ailede cinsiyet eşitliği beklemektedirler. Kendilerini feminist olarak adlandıran genç kadınlar erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsizlik ve ayrımcılık alanlarıyla ilgili olarak kabul edilebilir feminist konular ve endişeler için başka bir gündem geliştirmişlerdir (<https://ecpr.eu/>. Erişim Tarihi: 01.09.2020).

III. dalga feminizm “çok ırklı, çok kültürlü, çok cinsiyetli ve çeşitli dini yönelimlere sahip üyeleri içeren” bir durum olarak tanımlanmıştır. Bu dalga yeni bir kadın düşünce yapısını ifade eden görüşleri ifade eder. Kadınların kadın olmalarının getirdiği endişeleri taşımanın yanı sıra endişelerini, siyah/beyaz, eşcinsel/heteroseksüel, kadın/erkek karşıtlığı gibi kategorilere kolayca ayrılamayan kimliklerle ifade eden ilk dalga olmuştur (Yu, 2012: 69). Çoğu feminist eleştirmen üçüncü dalga feminizminin diğer feminizmlere karşı bir tepki olarak ana akım feminist anlatımın bir revizyonu olarak ve bitmemiş ikinci dalga çalışmalarıyla devam eden bir katılım olarak ortaya çıktığı konusunda hemfikirdir. Bu nedenle üçüncü dalga feminizm “kadınların kendi kimliklerini, feminizmin ne olduğu ve kendi bakış açısıyla ne olabileceğine dair bir inanç geliştirmek suretiyle kendi feminist düşüncelerini de bu sistemine dahil ederek feminizmin kendileri için tanımlamasına izin verdiklerini” iddia etmişlerdir (Reese, 2011: 25).

3. Ataerkil Kültür/Ataerkil Sistem

Ataerkil kültür veya ataerkil sistem, kadınların ve erkeklerin bulunduğu gruplarda veya toplumlarda erkeklerin kadınların üzerindeki egemenliğini artırması, aile içerisinde kadın ve kız çocuklarının üzerinde erkek hakimiyetinin daha fazlalaşması ve kurumsallaşması şeklinde ortaya çıkan bir durumdur (Jagger ve Rosenberg, 1984). Ayrıca toplum içinde bu şekilde bir uygulamanın görülmesi kadın ve kız çocuklarının aslında

tamamen yok sayıldığı anlamına da gelmemektedir. Aksine kadın ve kız çocuklarının da birtakım haklara sahip olduğunu ancak bu hakların çoğunluğunun ya da büyük bir bölümünün erkeklerin hakimiyetinde olduğunu ifade etmektedir (Cenkci, 2019: 3972-3973). Ayrıca erkeklerin kurdukları bu otoritede kadınlarında rızası vardır. Yani kadınlar akademik kurumlarda, yöneticilik pozisyonlarında, kiliselerde, okullarda erkeklerin gerisinde olduklarını kabul etmektedirler (Millet, 1977: 35). Ataerkillik bir bakıma erkeklerin kadınları ikinci sınıfa düşürmelerine yarayan bir sistemdir. Bu sistemde bireyin eğitim düzeyi, içinde bulunduğu toplum, sınıfı, yaşı, geliri ne olursa olsun kadınlar her zaman için en kötü ve en olumsuz olaylara kadınlar ve kız çocukları maruz kalmaktadır (Bhasin, 2003). Bu maruz kalınan durumlardan bazıları ise, kadınların erkeklerin gölgesinde yaşamaya zorlanmaları, şiddet görmeleri, aşırı hakarete uğramaları, ayrımcılığa uğramaları, mobinge uğramaları vb. gibi durumlar yer almaktadır. Bu noktada kız ve erkek çocuklarının geçmiş dönemlerden öğrendikleri önem teşkil etmektedir. Çünkü çocuklar dünyaya geldikleri zaman hiçbir şey bilmezler. Aile ya da toplum onlara ne öğretirlerse çocuklarda bunu öğrenirler. Toplum hem iş yaşamında hem de sosyal hayatta çocuklara nasıl davranmasını gerektiğini öğrettiği için çocuk kendisine öğretildiği şekilde davranmak zorunda kalacaktır. Bu öğretilen davranışın dışında davranış sergilediğinde ise toplumun dışında kalacağını bildiğini için öğretilenlerden farklı davranmayacaktır (Kandiyoti, 2009). Örneğin, orta çocukluk döneminde olan bir erkek çocuk hemşire olmak istediğinde etrafında olan kişiler ya da aile büyükleri bu meslek seçeneğine karşı itiraz edecekler. Ve bu mesleğin kız çocuklarının yapabileceğini erkek çocuklarının bu mesleği icra edemeyeceklerini söyleyerek erkek çocuğunu bu mesleği yapmaması için ikna etmeye çalışacaklardır. Erkek olan çocuk da bu dönemde rol modeli olan büyüklerinin istediği mesleklerden birini seçecektir. Erkek çocuğun seçebileceği meslekler olarak da avukatlık, polislik, doktorluk, mühendislik ve yöneticilik gibi meslekler

önerilecektir (Çakır, 2009). Orta çocukluk dönemini yaşayan kız çocukları içinde böyle bir durum söz konusudur ancak bu durum tam tersi bir şekilde gerçekleşmektedir. Kız çocukları evde anneleri gibi olmak zorundadırlar. Yemek yemeleri için önce erkek çocuklarının yemek yemelerini beklemeleri, kızların erkeklere hizmet etmesi, kız çocukları okumaz evde oturur denilmesinden dolayı kızların okula gönderilmemesi, kadının her zaman için erkeğin itaatinde olması gerektiği, ailenin reisi olan erkeğin atalarından gördüğü üzere kadın ve kız çocukları üzerinde kontrol sağlaması, çalışma alanlarında kadına yönelik tacizler, kadınlar için miras ya da mülkiyet hakkının olmayışı, erkeklerin kadın bedeni ve cinsiyeti üzerindeki kontrolü, doğum kontrolünün ve hakların yeniden üretilmesinin olmayışı kadınların toplumların var olduğu andan itibaren erkeklerle eşit olmadıklarına işaret etmektedir (Yaraman, 2010). Bireylerin sahip oldukları cinsiyete ilişkin iş bölümünde ise, kadın ve erkekler birbirinden tamamen farklı işlerle uğraşarak farklı statü ve konuma sahip olabilmektedirler. İşletmelerde “kadınlar acizdir işi yükünü fazla tutmayalım, kadınların ev işi var yapmazlar, kadınların yeri evdir yöneticilik yapmazlar, kadının saç uzundur-aklı kısadır herhangi işi yerine getiremez” gibi söylemlerle kadınlar girmiş oldukları çalışma hayatında hep bir ötekileştirilmeye maruz kalmaktadırlar. Bu yüzden toplumdaki kadın yöneticilere bakış açısı olan kadın yönetici olmaz ifadesi erkelerin kadınları ikinci plana atması için bir bahane olmaktadır. Bu anlamda kadın ev-aile işleri ile sınırlandırılırken erkek ise, kamu alanlarını elinde tutacak olan özel şirket, ticaret, ordu gibi işlerin yöneticisi olarak toplumsal cinsiyet sisteminin sürdürülmesini sağlamaktadır (Sancar, 2011: 31-32). Ayrıca kadınlar sadece özel alanlarında değil çalışma ortamlarında ve kamu kurumlarında da genellikle erkeklerin gerisinde kalmaktadırlar.

4. Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet kavramı ilk olarak Ann Oakley tarafından 1970’li yıllarda yazılan *Sex, Gender and Society* eserinde bahsedilmiştir. Bu eserde

bireylerin sahip oldukları cinsiyet (sex) ve toplumun bireye atfetmiş olduğu cinsiyet olan toplumsal cinsiyet (gender) kavramlarının birbirinden farklı olduğu ifade edilmiştir (Kıran, 2017: 2-3). Bu bağlamda sex kavramı bireyin biyolojik özelliğine ilişkin yapılan bir tanımlama iken gender kavramı toplumdaki kadın ve erkeğe yüklenen farklı kimlik tanımlamalarına, toplumdaki statülerinin farklı olduğuna ve kadın ve erkeğin iş hayatındaki farklı pozisyonlarına kadar birçok olumsuz ayrımı içermektedir (Topuz ve Erkanlı, 2016: 303).

Kadınların ve erkeklerin cinsiyet rolleri arasında farklı iş sorumlulukları, karar verme süreçleri ve bilgi yer alır. İhtiyaçlarına göre erkekler ve kadınlar genellikle kaynakları farklı şekillerde kullanır ve yönetirler (<https://www.cbd.int>. Erişim Tarihi: 01.09.2020). Erkeklerin ve kızların farklı davranışları gerektiği inancı çocukların farklı roller üstlenmeleri için bir beklenti gerektirir.

Toplumsal cinsiyet klişeleri, toplumun kadınlardan ve erkeklerden beklediği tutum ve davranışlar olarak tanımlanır. Stereotipler insanları bu beklentilere uymaya zorlar. Bu nedenle erkek ve kadınların faaliyetlerini sınırlayan sosyal beklentiler bireyin cinsiyet rolünün tanımlanmasında önemli bir rol oynayabilir. Cinsiyet rollerinin kazanılması erken yaşlarda başlar. Aile cinsiyete özgü davranışlarda ve cinsiyet rollerinin gelişiminde birincil yapı belirleyicisidir.

Ebeveynler, çocuklarının geleneksel cinsiyet rollerini benimsemeleri için çaba gösterirler. Bu yaklaşımlar çocukların bu ayrımı daha önce öğrenmelerine neden olur ve ebeveynler bu inançları ve beklentileri sosyalleşme sürecinde modelleme, baskı veya öğretim yoluyla aktarırlar. Bazı geleneksel basmakalıp yargılar, toplumsal cinsiyet algısının oluşumunda eşitsizliklere neden olabilir (Karabey vd., 2019: 275).

Literatürde toplumsal cinsiyet ile ilgili yapılan çalışmalara baktığımızda Köseler (2009) tarafından yapılan çalışmada kadınların mesleki yaşamlarının sınırlı alanlarda sunulduğu ve işlerindeki rollerinin yeterince açıklanmadığı ve söz konusu kitaplardaki kadın figürleri evde

çocuklarına bakan anneler olarak sunulmaktadır. Bu kitaplarda, sosyalleşmenin bir sonucu olarak kızlar annelerine mutfakta ve ev işlerinde yardım ederken erkeklerin ise annelerine alışveriş yapmalarına konusunda yardımcı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Daşlı (2019) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların dörtte üçü, kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin Türk toplumunun temel bir sorunu olduğunu ve bu eşitsizliğin nedeni olarak toplumsal yapıya olan bağlılıklarının cinsiyet kavramı hakkındaki bilgi düzeylerini de ortaya koyduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Vefikuluçay vd., (2007) tarafından yapılan çalışmada çoğu üniversite öğrencisi arasında cinsiyet rolleri hakkındaki görüşlerin ortaya çıkması açısından önemlidir. Üniversite öğrencilerinin hala toplumsal cinsiyet rollerine geleneksel bir bakış açısına sahip oldukları bulgusu, üniversitelerin entelektüel ve açık fikirli bireyleri eğitime hedefine ulaşmada belirli bir dereceye kadar başarısız olduğunu ve mesleki bilginin edinilmesinin yanı sıra toplumsal cinsiyet rollerinin eşitliğinde duyarlılık ihtiyacını ortaya koyduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kurtuluş (2019) tarafından yapılan çalışmada cinsiyet eşitliği ile cinsiyet rol stresi arasında negatif anlamlı ilişki, cinsiyet eşitliği ile olumsuz değerlendirme korkusu arasında düşük düzeyde pozitif anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bekleviç (2013) tarafından yapılan çalışmada biyolojik cinsiyetin doktorlar arasında cerrahi, dahiliye ve temel tıp dallarında çoğunlukla erkeklere karşı olumlu bir algı yarattığı ve dalların seçiminde bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5. Cam Tavan

1980’lerden önce feministler ve işyerinde cinsiyetçiliği izleyenler tarafından kullanılsada ‘cam tavan’ terimi, Wall Street Journal’da Hymowitz ve Schellhardt (1986) tarafından yayımlanan bir makalede görüldükten sonra Amerika’daki kurumsal şirketlerde çalışan üst düzey kadın yöneticilerinin sözlüğüne hızlı bir şekilde dahil edilmiştir (Alhas, 2016). Bu terim ilk olarak 1980’lerden bu yana Amerika’daki kurumsal şirketlerde çalışan kadınların deneyimlerini tanımlamak için icat edilirken

Federal Hükümetler işyerindeki haklarından mahrum bırakılmış diğer gruplar arasında kadınların ve renkli insanların ilerlemesini yasaklayan bir cam tavanın varlığını kabul etmiştir (Jackson ve O’Callaghan, 2009: 462).

Powell ve Butterfield (2003) ise cam tavanı işyerinde çok ince ve belirgin olan ancak kadınları ve azınlıkları yönetim hiyerarşisinde en üst sırada yer almaktan alıkoyacak kadar zor olan bir bariyer biçimi olarak tanımlamıştır. Morgan’a (2015) göre, cam tavan engelleri yapay ve doğal engeller olarak ikiye ayrılabilir. Ona göre yapay engeller kariyer ilerlemesini etkileyen eğitim veya kariyer molalarına dayanan “doğal” engeller olarak adlandırılabilir. Ayrıca cam tavan kadınların kariyer gelişimi üzerinde olumsuz bir etkiye de sahiptir.

Bazı araştırmalar kadınların erkeklerle aynı pozisyonlara sahip olsalar bile erkeklerden daha düşük bir maaş alabileceklerini iddia etmektedir. Üst düzey idari pozisyonlar için erkekler ve kadınlar arasında maaş farkı vardır. Öte yandan cam tavan kadınların öznel çalışma yönünü de etkilemektedir (Wesarat ve Mathew, 2017: 22). Smith vd., (2012) kadınların cam tavan inançlarının öznel kariyer başarıları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir (örneğin, iş tatmini, psikolojik refah ve mutluluk gibi).

Kadınların öznel kariyer başarısını sürdürmeleri örgütsel performanslarını artırmaları açısından önemlidir. Cam tavanda temel esas bir kadının bir şirketteki kariyer gelişiminin belirli bir seviyede kalacağı ve bu seviyenin üzerine çıkmasına izin verilmeyeceği düşüncesine dayanmaktadır. İşletmelerde orta düzey yöneticilik pozisyonlarında kariyer yapmak isteyen kadın yöneticiler için bu kariyer basamaklarında ilerlemek pek de mümkün görünmemektedir. Bu durum kadınların erkek egemen mesleklerde çalıştığı zamanlarda oldukça belirgindir.

Araştırmalar kadınların erkeklerden daha demokratik olma eğiliminde olduklarını kadınların daha yüksek hareketliliğe sahip olma eğiliminde olduklarını (erkeklerden daha fazla terfi ettiklerini) ve kadınların sınıf uçurumunu kırmak

yerine atlamayı kullandıklarını ortaya koymuştur (Andrijasevic vd., 2014: 4). ABD ve diğer ülkelerde örgütsel statüleri düşük, örgütsel gücü düşük olan ve erkeklerden önemli ölçüde daha az para kazanan kadınlar cinsel tacizin daha sık hedefleridir. Ayrıca bu düşük statü pozisyonlarda ve kadınların işgal ettiği diğer birçok durumda kadınların erkekler tarafından denetlenmeleri veya yönetilmeleri kadınlardan çok daha olasıdır ve bu durumda erkek üstleri tarafından taciz edilme riskini artırır (Bell vd., 2002: 67).

Cam tavanın etkisinin önemli bir işareti cinsiyet önyargılı tazminatıdır. Sayısız çalışma benzer kuruluşlardaki benzer pozisyonlar için bile erkekler lehine maaşta büyük tutarsızlıklar göstermiştir. Örneğin, 2002 yılında kar amacı gütmeyen kuruluşlarda erkek CEO'ların ortalama toplam tazminatı benzer ortamlarda kadın CEO'ların ortalama toplamının yaklaşık %50'den daha yüksek olduğu görülmüştür (<http://citeseerx.ist.psu.edu>. Erişim Tarihi: 02.09.2020).

Literatürde yapılan çalışmalara baktığımızda Cotter vd., (2001) tarafından yapılan çalışmada kadınlar için cam tavanın varlığına dair kanıtlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Karakılıç (2019) tarafından yapılan çalışmada cinsiyet eşitliği algısının cam tavan sendromu üzerinde etkili olduğu ve demografik faktörler üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Folke ve Rickne (2014) tarafından yapılan çalışmada kadınların cam tavanla karşı karşıya olduğunu ve azınlıkların kariyer dezavantajlarının ise daha önceki kariyer basamaklarından (“yapışkan bir zemin”) daha şiddetli olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. İpçioğlu vd., (2018) tarafından yapılan çalışmada cam tavanın insanların neden olduğu bireysel bir engel olduğu ve sosyal faktörün en önemli faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gökhan (2020) tarafından yapılan çalışmada cam tavan algısı, çalışanların kariyer memnuniyeti ve istifa etme niyeti üzerinde önemli bir olumsuz etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, örgütsel desteğin cam tavan algıları ile bırakma niyeti arasındaki ilişki üzerindeki kısmi aracılık etkisi de desteklenmiştir. Gezer (2019) tarafından yapılan çalışmada

öğretmenlerin cam tavan sendromu algısı ile örgütsel sessizlik düzeyi arasında orta düzeyde negatif anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

6. Cam Uçurum

Cam uçurum kavramından ilk olarak Judge'nin (2003)'te The Times'da yayınlanan Women on the Board: Help or Hindrance? makalesinde bahsedilmiştir (Ryan ve Haslam, 2005: 82). Cam, uçurum olmak için tehlikeli bir yerdir. Sürekli olarak kötü performans yaşayan şirketler hem kendilerine hem de yönetim kurullarına dikkat çekme eğilimindedirler (<http://news.bbc.co.Uk/1/hi/magazine>. Erişim Tarihi: 03.09.2020). Burada yani cam uçurumda bariz olan bir soru şudur: bu yaşatılan durumun erkekler ve kadınlar arasındaki gerçek farklılıkların bir yansıması olup olmadığı veya kadınların cam tavanı kırdıktan sonra karşılaştıkları ek engellerin bir belirtisi olup olmadığıdır (Ryan ve Haslam, 2007: 550). Burada bahsedilen cam uçurum erkeklere kıyasla cam tavanı “delen” kadınların genellikle daha güvenilmez olan ve daha yüksek bir başarısızlık riski ile ilişkili olan pozisyonlara atandığını gösteren bir fenomendir (Alhas, 2016).

Kadın liderlerin sorunlu örgütsel koşullarda liderlik pozisyonlarına atanmaları için erkeklerden daha muhtemel olacak şekilde bir “cam uçurumun” üstüne yerleştirilmeleri de son derece olasıdır (Ashby vd., 2007: 778). Ayrıca cam uçurum işletmenin veya firmanın riskli, krizli, sorunlu ve mali açıdan olumsuz bir durumda olduğu zamanlarda erkek yöneticilerden ziyade kadın yöneticilerin üst düzey yöneticilik pozisyonuna getirilmesi ifade eden bir kavramdır (Alhas, 2020). Bununla birlikte lider prototipleri liderlik olasılık teorilerinin önerdiği gibi genellikle belirli bir içeriğe özgüdür. İyi bir lider olmanın anlamı içeriğe bağlıdır ve bu nedenle kriz zamanlarında doğal olarak farklı olabilir. Bazı kadınsı özellikler bir kriz durumunda özellikle talep görmektedir. Bu noktada kriz denilince ilk akla gelen kişiler kadınlar olmaktadır aynı “kriz düşün-kadın düşün” gibi kalıbında olduğu gibi (Darouei ve Pluut, 2018: 5).

Daha spesifik olarak mevcut araştırmalar toplumsal cinsiyet rolleriyle ilgili yaygın toplumsal normların yanı sıra basmakalıp liderlik özelliklerinin kadınların yönetimdeki ilerlemesini olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Bu tür pozisyonlardaki kadınlar cam uçurumun üzerinde dururken kuruluşların olumsuz sonuçlarıyla yüzleşmeli ve müzakere etmelidirler. Çünkü başarısız olmak ve risk almak için kadın yöneticiler cam uçuruma sürüklenirler.

Tehlikeli koşullar göz önüne alındığında cam uçurum kadın liderler için özellikle sorunludur. Çünkü bir dizi nedenden dolayı üst düzey pozisyonlara terfi etmeyi reddetme olasılıkları daha düşüktür. Bu bir dizi yukarı doğru hareketliliğin önündeki mevcut engelleri, alternatif liderlik tekliflerinin eksikliğini ve kariyer başarısı arzusunu içerir (Ahn ve Cunnigham, 2020: 118).

İnovasyon yönetiminin yanı sıra erkeklerin egemen olduğu yönetim kurulları, riskli iş durumlarında yüksek başarısızlık riski ve kısa görev süresi nedeniyle olumsuz bir durumda bir kadını atayabilir. Bir firmanın krizi devam ederse veya kötüleşirse ve büyük paydaşlarında farkındalığı artarsa kötü performans veya kriz durumu ile ilişkili baskıcı yönetim üst düzey pozisyonlara bir kadın lideri atayabilir (Velte, 2018: 34). Örneğin, siyasi bir parti iyi performans gösterdiğinde erkek egemen statükodan vazgeçmesi için çok az nedeni olduğu söylenebilir. Bir parti kötü performans gösterdiğinde durumu kendi lehine çevirmek için alternatif stratejiler izleme konusunda istekli olabilir. Ancak kötü performans gösterdiğinde ise sadece partiye yönetici olarak erkek liderin atanması konusunda daha az istekli olmaktadır. Aynı zamanda kadın liderleri seçmeye daha eğilimlidirler (O'Brien, 2012: 8).

Bilinen kadınsı özellikleri haricinde kadın yöneticilerin normal şartlar altında üst düzey yöneticilik pozisyonuna gelemeyecekleri söylenebilir. Bu yüzden yöneticilik denildiği zamanlar da ilk akla gelen “yönetici düşün-erkek yönetici düşün” kalıbı gelmektedir (Schein, 1973). 2015 yılında Pew Research Center tarafından

yapılan bir ankette, ankete katılanların %43'ünün kadınların üst düzey liderlik pozisyonları için rekabet ettikleri erkeklerden daha nitelikli olmaları gerektiğini ortaya çıkarmıştır (D'Agostino, 2017). Literatürde yapılan çalışmalara baktığımızda Tran (2015) tarafından yapılan çalışmada siyahi kadınların finansal kriz zamanlarında cinsiyet ve ırksal meslektaşlarından daha çok seçildiği sonucuna ulaşılmıştır. Cook ve Glass (2013) tarafından yapılan çalışmada mesleki azınlıklar ve beyaz erkekler arasındaki görev süresinde önemli bir fark bulamamamıza rağmen mesleki azınlık Ceo'larının görev süresi boyunca firma performansı düştüğünde bu liderlerin beyaz erkekler tarafından değiştirilmesinin muhtemel olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bruckmüller ve Brascombe (2010) tarafından yapılan çalışmada erkek liderlik geçmişine sahip bir şirkette şirketin olumlu durumlarında erkek yöneticilerin atandığını şirketin olumsuz durumlarında ise kadın yöneticilerin üst düzey yöneticilik pozisyonlarına atandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Yaghi (2018) tarafından yapılan çalışmada işyerindeki adaletsizliğin aşırı basitleştirilmesi ve tek bir faktöre (cinsiyet) indirgenmesi nedeniyle literatürün hem kadınları sınırlayan hem de kadınların yetenekleri hakkında basmakalıp varsayımları yineleyen bir cam uçurum yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

7. Sonuç

Eskiden toplumların büyük bir çoğunluğunun ataerkil aile yapısıyla yönetilmeleri kadınların her zaman için ikinci plana atılmalarına neden olmuştur. Toplumlara göre erkeğin ve kadının farklı rolleri vardır ve buna göre davranmak zorundadırlar. Bu rollerin dışına çıkmaları toplum tarafından kınanmakta ve eleştirilmektedir. Ancak gerek işletmelerde gerekse toplumlarda görülen değişim ve dönüşümlere bağlı olarak kadınlara biçilen rollerde de değişimler görülmüştür. Kadınlara verilen değerin artması erkeklerin ikinci plana atılmalarına olmuştur. Her zaman için kendilerini kadınlardan üstün gören erkeklerde hem toplumun hem de kadınların tepkisini çekmemek için birtakım oyun ve hileye başvurmuşlardır. Ancak bu oyun ve hileler

kadınların hemen anlayabileceği türden açık ve kesin yapılmamaktadır. İlk olarak toplumda kadınların çalışmaya istekli olmaları ve toplumunda ise artık kadın ve erkeğin eşit olduğu düşüncesi hakim olmaya başlamıştır. Bu düşüncenin sonucu olarak kadın yöneticiler ilk olarak orta düzey yöneticilik pozisyonunu hedeflemiştirler. Tabii ki kadın yöneticilerin kendileriyle eşit olmasını istemeyen erkek yöneticiler kadınların istekli oldukları bu pozisyonlara görünmeyen bir engel koymuşturlar. Bu engeli ne toplum ne de kadın yöneticiler görememektedir. Bu engele çarpan kadınlar orta düzey yöneticilik pozisyonuna kadar gelemeyeceklerini düşünmeye ve kabul etmeye başlamışlardır (Korkmaz, 2016). Ancak normal şartlarda orta düzey yöneticilik pozisyonlarına kadar ulaşamayacağı bilinen kadın yöneticilerin üst düzey yöneticilik pozisyonlarına gelmelerine izin verilmektedir. Bu durumda işletmenin krizli, riskli ve finansal açıdan zor durumda olduğu zamanlarda olmaktadır. Yıldız (vd., 2016) tarafından yapılan çalışma bu elde edilen sonuçları desteklemektedir. Hangi şartlar altında olursa olsun toplum tarafından dahi desteklense de kadın yöneticilerin işletmelerde dahi üst düzey yöneticilik pozisyonlarına gelmelerine izin verilmez. Çünkü kadınların yeri evidir, ev işi yapmaktadır ve çocuk bakmaktır. Alhas (2016) tarafından yapılan çalışma bu elde edilen sonucu desteklemektedir. Kadın yöneticiler her zaman için iyi birer yönetici olarak düşünülemez. Evde ev işleri ve çocuk bakmaktan başka yeteneği olduğu düşünülmeyen kadınlar içinde buldukları işletmeyi kötü duruma getirebilecek birinci derece suçlular olarak görülmektedir. Ancak bu düşünce tamamen kadınları kötü olarak göstermek için uydurulan bir görüş olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ryan vd., (2010) tarafından yapılan çalışma bu elde edilen sonucu desteklemektedir. Kadın yöneticilerin ne kadar iyi bir eğitim alırlarsa alsınlar yinede iyi bir yöneticilik yapmayacakları erkek yöneticiler tarafından düşünülmektedir. Ryan vd., (2010) tarafından yapılan çalışma bu elde edilen sonuçları desteklemektedir. İşletmede eğer problemler bir durum varsa üstün olarak

görülen erkeklere herhangi bir sorumluluk devredilemez. Problemler durumu en iyi yönetebilecek seçenek kadın yöneticilerdir. Acar (2015) tarafından yapılan çalışma bu elde edilen sonucu desteklemektedir. İşletmeler kadın yöneticilere kapılarını ne kadar açarsa açsınlar üst düzey yönetici olma yolunda hep bir engelle yüzleşeceği kesindir. Bunun sadece uygulanış şekli farklıdır. Elsaid ve Ursel (2018) tarafından yapılan çalışma bu elde edilen sonucu desteklemektedir. İşletmelerde bir sorun yoksa kadınlardan ziyade erkekler tercih edilmektedir. Kadınlar normal zamanlarda yöneticilik yapamayacak kişiler olarak görülmektedir. Hentschel vd., (2018) tarafından yapılan çalışma bu elde edilen sonucu desteklemektedir. İşletmelerde olumsuz bir durum varsa ilk akla gelen kişiler kadınlar olmaktadır. Çünkü bir erkeğin kötü bir yönetici olduğu düşünülemez. O yüzden kadın yöneticiler krizli ve olumsuz durumlarda tercih edilmektedir. Oysaki işletmeyi krize sürükleyen erkek yöneticilerdir. Main ve Gregory-Smith (2018) tarafından yapılan çalışma da bu elde edilen sonucu desteklemektedir.

İşletmelerde kadın yöneticilerin riskli pozisyonlara neden atandıkları araştırılmalıdır. Kadın yöneticilerin üst düzey yöneticilik pozisyonlarına gelmelerinin erkek yöneticiler için neden bu kadar tehlikeli olduğunun da araştırılması gerekmektedir. Kadın yöneticiler cam uçurum konusunda bilgilendirilmelidirler. İşletmelerde kadın çalışanlara ve kadın yöneticilere eğitimler verilmelidir. Kadın yöneticilerin gelecekte karşılaşacakları kariyer engelleri konusunda konferanslar düzenlenmelidir. Bu bağlamda ataerki kültür, cam tavan, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, cam yürüyen merdiven ve cam asansör ilişkileriyle ilgili çalışmaların yapılmasının kısıtlı alanla ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, F. P. (2015). Gender Differences in Promotions to Top Level Management Positions: An Examination of Glass Cliff in the IT Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (210), 223-230.
- Ahn, N. Y. ve Cunningham, G. B. (2020). Standing on a Glass Cliff?: A Case Study of FIFA’s Gender Initiatives. *Managing Sport and Leisure*, 25(1-2), 114-137.
- Alhas, F. (2016). *Cam Tavan ve Cam Uçurum Olgusunun İncelenmesi: Öğrenciler Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Alhas, F. (2020). Cam Uçurum mu? Mobing mi? Bilinmeyene Yolculuk. *SBedergi*, 4(6), 26-45.
- Andrijasevic, A., Kuznin, M. ve Samardzija, J. (2014). Breaking the Glass Ceiling Through Self-Actualization and Performance Improvements in Croatia. *RIThink*, (4), 3-9.
- Ashby, J., Ryan, M. K. ve Haslam, S. A. (2007). Legal Work and The Glass Cliff: Evidence that Women are Preferentially Selected to Lead Problematic Cases. *William and Mary Journal of Women and the Law*, (13), 775-793.
- Bekleviç, A. Ç. (2013). *Bir Üniversite Hastanesi Araştırma Görevlilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine Tutum Ölçeği ve Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Rollerine Algısının Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bülent Ecevit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Zonguldak.
- Bell, M. P., McLaughlin, M. E. ve Sequeira, J. M. (2002). Discrimination, Harassment, and The Glass Ceiling: Women Executives as Change Agents. *Journal of Business Ethics*, (37), 65-76.
- Bhasin, K. (2003). *Ataerkil sistem/erkeklerin dünyasında yaşamak*. Çev. Coşkun, A., İstanbul: Kadav Yayınları.
- Bilim, İ. Ö. ve Bulez, A. (2018). Cam Tavandan Yansımalar. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Bruckmüller, S. ve Branscombe, N. (2010) The Glass Cliff: When and Why Women are Selected as Leaders in Crisis Contexts. *British Journal of Social Psychology*, 49(3), 433-451.
- Cenkci, C. (2019). Ümit Ünal Sinemasında Ataerkil Söylemin Eleştirisi. *International Social Sciences Studies Journal*, 5(40), 3971-3982.
- Cook, A. ve Glass, C. 2014. Above The Glass Ceiling: When are Women and Racial/Ethnic Minorities Promoted to CEO?. *Strategic Management Journal*, (35), 1080-1089.
- Cotter, D. A., J. M. Hermsen, Ovadia, S. ve Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681.
- Çakır, S. (2009). *Feminizm: Ataerkil İktidarın Eleştirisi*. 19. Yüzyıldan 20. Yüzyıla Modern Siyasal İdeolojiler, Örs, H. B., (Der.), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- D’Agostino, M. (2017). Changing the Narrative: The Difference Women Make in Public Administration. *Administration & Society*, 49(1), 9-19.
- Darouei, M. ve Pluut, H. (2018). The Paradox of Being on the Glass Cliff: Why do Women Accept Risky Leadership Positions?. *Published in Career Development International*, 1-60.
- Daşlı, Y. (2019). Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumların Belirlenmesi Üzerine Bir Alan Araştırması.

- YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal of Education Faculty), 16(1), 364-385.
- Elsaid, E. ve Ursel, N. (2018). Re-examining the Glass Cliff Hypothesis using Survival Analysis: The Case of Female CEO Tenure. *British Journal of Management*, (29), 156-170.
- Folke, O. ve Rickne, J. (2014). The Glass Ceiling in Politics: Formalization and Empirical Tests. *IFN Working Paper*, (1034), 1-66.
- Gezer, S. (2019). *Öğretmenlerin Cam Tavan Sendromu Algıları ile Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Ghorfati, A. ve Medini, R. (2014). *Feminism and its Impact On Woman in The Modern Society*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), University of Tlemcen, Department of English, Algeria.
- Gökhan, M. (2020). *Cam Tavan Algısının İş Yeri Davranışlarına Etkileri: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hentschel, T., Braunc, S., Peus, C. ve Frey, D. (2018). The Communal-Bonus Effect for Male Transformational Leaders-Leadership Style, Gender, and Promotability. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 112-125.
- Hymowitz, C. ve Schellhardt, T. D. (1986). The Glass Ceiling: Why Women Can't Seem to Break The Invisible Barrier that Blocks Them from The Top Jobs. *The Wall Street Journal*, 24(1), 1573-1592.
- İpçioğlu, İ., Eğilmez, Ö. ve Şen, H. (2018). Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 689-709.
- Jackson, J. F. L. ve O'Callaghan, E. M. (2009). What Do We Know About Glass Ceiling Effects? A Taxonomy and Critical Review to Inform Higher Education Research. *Res High Educ*, (50), 460-482.
- Jagger, M. A. ve Rosenberg S. P. (1984). *Feminist frameworks*. New York: MC Grew-Hill.
- Jain, S. (2020). The Rising Fourth Wave: Feminist Activism on Digital Platforms in India. *ORF Issue Brief*, (384), Erişim Adresi: <https://www.orfonline.org/research/the-rising-fourth-wave-feminist-activism-on-digital-platforms-in-india>.
- Judge, E. (2003). Women on board: Help or hindrance?. *The Times*, <https://www.thetimes.co.uk/article/women-on-board-help-or-hindrance-2c6fnqf6fng>. Erişim Tarihi: (09.10.2020).
- Kandiyoti, D. (2019). *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*. Çev. Bora, A. ve Sayılan, F., İstanbul: Metis Yayınları.
- Karabey, Ş. O., Aydın, D. G., Tunç, M. ve Kanbur, B. N. (2019). The Effects of Social Gender Equality-Oriented Educational Activities and Materials on Gender Stereotypes of Children. *International Journal of Educational Research Review*, 4 (3), 275-287.
- Karakılıç, Y. N. (2019). Evaluation of Glass Ceiling Syndrome in Term of Gender Discrimination Perception. *Journal of Management and Economics Research*, 17(2), 214-233.
- Kıran, E. (2017). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Bağlamında Türkiye’de Çocuk Gelinler. *Balkan Journal of Social Sciences*, (Özel Sayı), 1-8.
- Korkmaz, H. (2016). Yönetimde Kadın ve Cam Tavan Sendromu. *Alternatif Politika*, (Toplumsal Cinsiyet Özel Sayısı II), 95-112.
- Köseler, F. (2009). *Okul Öncesi Öykü ve Masal Kitaplarında Toplumsal Cinsiyet Olgusu*.

- (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Kurtuluş, E. (2019). *Kadın Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İle Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi ve Olumsuz Değerlendirme Korkusu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Main, B. G. M. ve Gregory-Smith, I. (2018). Symbolic Management and The Glass Cliff: Evidence from The Boardroom Careers of Female and Male Directors. *British Journal of Management*, (29), 136-155.
- Millett, K. (1977). *Sexual politics*. London: Virago.
- Morgan, M. S. (2015). Glass Ceilings and Sticky Floors: Drawing New Ontologies Economic. *London School of Economics and Political Science Department of Economic History Working Papers*, (228), 1-28.
- O'Brien, D. Z. (2012). *Quotas and Qualifications in Uganda. In the impact of gender quotas*. (eds. Susan Franceschet, Mona Lena Krook, and Jennifer M. Piscopo). New York: Oxford University Press.
- Powell, G. N. ve Butterfield, A. D. (2003). Gender, Gender Identity, and Aspirations to Top Management. *Women in Management Review*, 18(1/2), 88-96.
- Ranjan, R. (2019). Understanding Feminism. *Int.J.Eng.Lang.Lit & Trans.Studies*, 6(4), 120-122.
- Reese, J. (2011). *The Essential Elements of Third Wave Feminism*. LaVergne, TN: Six Degress Books.
- Ropers-Huilman, B. (2003). *Gendered Futures in Higher Education: Critical Perspectives for Change*. Albany, NY: SUNY.
- Ryan, M. K. ve Haslam, S. A. (2005). The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, (16), 81-90.
- Ryan, M. K. ve Haslam, S. A. (2007). Glass Cliffs: Exploring The Dynamics Surrounding The Appointment of Women to Precarious Leadership Positions. *Academy of Management Review*, 32(2), 549-572.
- Ryan, M. K., Haslam, S. ve Kulich, C. (2010). Politics and The Glass Cliff: Evidence That Women Preferentially Selected to Contest Hard-to Win Seats. *Psychology of Women Quarterly*, (34), 56-64.
- Sancar, S. (2011). *Erkeklik: İmkansız İktidar İllede, Piyasada ve Sokakta Erkekler*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Schein, V.E. (1973). The Relationship between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, (57), 95-100.
- Smith, P., Caputi, P. ve Crittenden, N. (2012). How are Women's Glass Ceiling Beliefs Related to Career Success?. *Career Development International*, 17(5), 458-474.
- Topuz, S. K. ve Erkanlı, H. (2016). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın ve Erkeğe Atfedilen Anlamaların Metafor Yöntemiyle Analizi. *Alternatif Politika*, 8(2), 300-321.
- Tran, N. M. (2015). *Who's on The Executive Glass Cliff? Using Policy Capturing to Examine Race, Gender, and Leadership in Times of Crisis*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Graduate Faculty of The University of Georgia, Athens, Georgia.
- Vefikuluçay, D., Zeyneloğlu, S., Eroğlu, K. ve Taşkın, L. (2007). Kafkas Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Bakış Açılıarı. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 26-38.
- Velte, P. (2018). Appointing Female CEOs in Risky and Precarious Firm Circumstances: A Review of The Glass Cliff Phenomenon.

ALHAS, F., “Cam Uçurum: Efsane Avcısı”

Corporate Ownership & Control, 15(2), 33-43.

Wesarat, P. ve Mathew, J. (2017). Theoretical Framework of Glass Ceiling: A Case of India’s Women Academic Leaders. *Paradigm*, (21), 21-30.

Yaghi, A. (2018). Glass Cliff or Glass Prison: Think Evil-Think Men in Organizational Leadership. *International Journal of Public Administration*, 41(12), 998-1008.

Yaraman, A. (2010). Modern Ataerkil Toplumsallaşma: “Erkeksi”, “Erkekçi” Kadınlar, F. Çoban Döşkaya (Ed.). 21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar, Değişim ve Güçlenme, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını, 257-265.

Yıldız, S., Alhas, F., Sakal, Ö. ve Yıldız, H. (2016). Cam Uçurum: Kadın Yöneticiler Cam Tavanı Ne Zaman Aşar?. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(4), 1119-1146.

Yu, S. L. (2012). Across East and West: Third Wave Feminism as a Traveling Theory. *Asian Women*, 28(1), 65-83.

<http://www.ohiohumanities.org/betty-friedan-the-three-waves-of-feminism/#:~:text=Feminist%20history%20can%20be%20divided,equal%20legal%20and%20social%20rights.> Erişim Tarihi: (01.09.2020).

<https://ecpr.eu/Filestore/PaperProposal/10848a93-0467-409f-b5bb-eda84d836838.pdf>. Erişim Tarihi: (01.09.2020).

https://www.cbd.int/gender/doc/fs_cbd_biodiversity.pdf. Erişim Tarihi: (01.09.2020).

<https://www.pacificu.edu/magazine/four-waves-feminism>. Erişim Tarihi: (01.09.2020).

<https://www.progressivewomensleadership.com/a-brief-history-the-four-waves-of-feminism/> Erişim Tarihi: (26.08.2020).

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.470.6766&rep=rep1&type=pdf>. Erişim Tarihi: (02.09.2020).

<https://feminisminindia.com/2018/04/25/summary-second-wave-of-feminism/> Erişim Tarihi: (01.09.2020).

<http://news.bbc.co.uk/1/hi/magazine>. Erişim Tarihi: (03.09.2020).